

La consulta plantea la posibilidad de acceso por el Comité de Empresa a los datos de los trabajadores de la empresa que han cobrado la ayuda de estudios regulada en el artículo 46 del vigente Convenio Colectivo que se adjunta, en relación con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante LOPD), y a su Reglamento de desarrollo, aprobado por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre.

I

En primer lugar, conviene precisar que no corresponde a este Ente público pronunciarse sobre el concreto alcance del Derecho a la Libertad Sindical en una de sus manifestaciones, cual es, el derecho de información sindical, ni sobre la legalidad de eventuales restricciones del mismo, cuya tutela puede recabarse por los medios jurisdiccionales previstos en el ordenamiento jurídico, sino sobre la adecuación a la citada Ley Orgánica 15/1999 (que debe recordarse, tutela otro derecho fundamental como es el de la autodeterminación informativa o derecho a la privacidad de los datos de carácter personal, en la configuración que del mismo ha establecido el Tribunal Constitucional en la Sentencia 292/2000, de 30 de noviembre), de las cesiones de datos en este ámbito.

II

La comunicación de datos referida por el consultante constituye una cesión de datos de carácter personal del artículo 3 i) de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, que define la misma como “Toda revelación de datos realizada a persona distinta del interesado”.

En la materia que nos ocupa, la única cesión prevista de los datos referentes a los trabajadores sería la derivada de las facultades atribuidas a los representantes de los trabajadores es decir, al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal o a la Junta de personal, según proceda.

En ese caso, tal y como determina el artículo 11.1 de la Ley Orgánica 15/1999, “los datos de carácter personal objeto del tratamiento sólo podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado”. Esta regla de consentimiento sólo se verá exceptuada en los supuestos contemplados en el artículo 11.2, entre los que cabe destacar a) aquellos casos en que una norma con rango de Ley de

cobertura a la cesión o el previsto en el apartado c) “cuando el tratamiento responda a la libre y legítima aceptación de una relación jurídica cuyo desarrollo, cumplimiento y control implique necesariamente la conexión de dicho tratamiento con ficheros de terceros. En este caso la comunicación sólo será legítima cuando se limite a la finalidad que lo justifique.

En el caso de cesión de los datos de los trabajadores, la misma únicamente podría entenderse amparada en caso de que se produjera en el ámbito de las funciones desarrolladas por los Delegados de Personal o el Comité de Empresa (según sea uno u otro al órgano de representación de los trabajadores), al encontrarse reconocido por el Estatuto de los Trabajadores el derecho de los representantes de los trabajadores (Delegados de Personal o Comité de Empresa) a acceder a determinados datos de los trabajadores en el ámbito de sus competencias. En caso contrario, será necesario el consentimiento del interesado para proceder a la comunicación de sus datos. De modo que la utilización de los datos por parte de los representantes de los trabajadores debería limitarse a la finalidad de control que a los mismos atribuye el propio Estatuto.

Concretamente, el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995, conforme a la nueva redacción dada al mismo por el apartado Cinco del artículo único de la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por el que se modifica el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, recoge las competencias del Comité de Empresa y dispone en su número 1 que: “El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. (....)

Y su número 7 apartado a) 1º atribuye a dicho órgano “Ejercer una labor: De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes; 2º. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley”. 3º. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) (...)

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades del ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.”

Cualquier cesión de datos de los trabajadores al Comité de Empresa o Delegados de Personal que exceda de las legalmente previstas en el artículo 64.1, 7 y 9 del Estatuto de los Trabajadores deberá contar con el consentimiento del interesado, en este caso de los trabajadores afectados.

A su vez, el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995, incluye a los Convenios Colectivos entre las fuentes de la relación laboral que regulan los derechos y obligaciones concernientes a la misma. De ello se deduce que, prevista expresamente en una norma con rango de Convenio Colectivo, la comunicación de datos planteada encontraría cabida en el apartado c) del artículo 11.2 de la Ley Orgánica, que citábamos anteriormente, posibilitando que los datos se comuniquen al Comité de Empresa.

Así pues, el artículo 64. 7 b) del ET remite al Convenio Colectivo la determinación de la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión o tramitación de la ayuda social de la empresa.

La ayuda social de estudios a que se refiere la consulta aparece regulada en el Convenio Colectivo que aporta el consultante, dentro del capítulo VII sobre “Régimen Asistencial y Social”, en concreto en su artículo 46 que regula la ayuda de estudios para empleados, cónyuges e hijos. Examinado este capítulo VII y el concreto artículo 46, no puede deducirse que para la solicitud, tramitación, aprobación o denegación de las ayudas se prevea la intervención del Comité de Empresa, por lo que el acceso a la información solicitada a la empresa al respecto no podría ampararse en dicho Convenio, y, por tanto, en el artículo 11.2 c) de la LOPD, sin perjuicio de lo que pueda pactarse en las revisiones del Convenio futuras.

III

No obstante, la indeterminación de la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de estas ayudas, que, de contemplarse, comportaría el conocimiento o acceso a los datos familiares del trabajador, no excluye que dicha comunicación pueda ampararse en el propio artículo 64. 7 a)

1º del ET que, como ya se dijo, regula las funciones de vigilancia y control del Comité de Empresa respecto del correcto cumplimiento de las normas laborales y demás pactos que regulan la relación laboral, y por tanto, del Convenio Colectivo.

De modo que tratándose la ayuda social de una cuestión que puede afectar al conjunto de los trabajadores de la empresa, la comunicación de los adjudicatarios de estas ayudas, y, en concreto la de estudios, podría tener cobertura en el artículo 11.2 a) de la LOPD por así contemplarlo el artículo 64. 7 a) 1º del ET .

Dicho esto, esta Agencia Española de Protección de datos, ha venido sosteniendo en diversos informes, que la función de vigilancia y control, desde la perspectiva de la protección de datos de carácter personal, podría entenderse correctamente cumplida sin necesidad de proceder a una información masiva. Sólo en el supuesto en que la vigilancia o control se refieran a un sujeto concreto, que haya planteado la correspondiente queja ante el Comité de Empresa, será posible la cesión de datos específicos de dicha persona.

En los demás supuestos, la función de control quedará plenamente satisfecha, a nuestro juicio, mediante la cesión de la información debidamente disociada, según el procedimiento definido en el artículo 3 f) de la Ley Orgánica 15/1999, que permita al Comité conocer las circunstancias cuya vigilancia le ha sido encomendada sin referenciar la información en un sujeto concreto.

En consecuencia, procederá, en caso de haber sido formalmente solicitada, la cesión de los datos de las ayudas de estudio concedidas, siempre que los mismos sean cedidos de forma disociada, sin poder referenciar los datos a personas identificadas o identificables. En caso contrario, deberá recabarse el consentimiento de los interesados, conforme exige el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999.

IV

Por último, a los solos efectos informativos, debe recordarse que el artículo 11.5 de la Ley Orgánica 15/1999 dispone que “Aquél a quien se comuniquen los datos de carácter personal se obliga, por el solo hecho de la comunicación, a la observancia de las disposiciones de la presente Ley”.

Ello conlleva una serie de conclusiones en relación con la actuación que deberá llevar a cabo el Comité de Empresa una vez recibidos los datos:

En primer lugar, la comunicación a los órganos de representación de los trabajadores únicamente puede considerarse adecuada, conforme al citado artículo 4.1, dentro de las funciones de control que al mismo atribuye el Estatuto de los Trabajadores. Por ello, cualquier utilización de los datos para

una finalidad distinta de la citada o su posterior divulgación podría resultar contraria a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, por vulneración de lo dispuesto en el citado artículo 4.2. Además, la divulgación podría incluso implicar una cesión de datos que debería encontrarse amparada por lo dispuesto en el artículo 11 de la citada Ley. Asimismo en caso de que el Comité conserve los datos comunicados, incorporándolos a un fichero deberá dar cumplimiento a la obligación de seguridad impuesta por el artículo 9 de la Ley Orgánica 15/1999.